



Consejo de Seguridad

Distr. general
12 de septiembre de 2006
Español
Original: inglés

Carta de fecha 31 de agosto de 2006 dirigida al Presidente del Consejo de Seguridad por el Secretario General

Con referencia a la resolución 1608 (2005) del Consejo de Seguridad, tengo el honor de transmitirle una carta de fecha 18 de agosto de 2006 de Jean Rénaud Clérismé, Ministro de Relaciones Exteriores de la República de Haití, en la que confirma la aprobación de un plan de reforma de la Policía Nacional de Haití y adjunta una copia del plan.

Le agradecería que señalara la presente carta y su anexo a la atención de los miembros del Consejo de Seguridad.

(Firmado) Kofi A. **Annan**



Anexo

Carta de fecha 18 de agosto de 2006 dirigida al Secretario General por el Ministro de Relaciones Exteriores de Haití

[Original: francés]

Tengo el honor de transmitir a los miembros del Consejo de Seguridad, de conformidad con la resolución 1608 (2006) de dicho Consejo, el plan de reforma de la Policía Nacional de Haití, elaborado en coordinación con la MINUSTAH, y aprobado por el Gobierno de Haití el 8 de agosto de 2006.

Este plan, que constituirá de aquí en más un elemento de política del sector de la seguridad, representa los esfuerzos conjuntos del Gobierno de Haití y la MINUSTAH para impulsar la reforma.

El Gobierno de Haití se apresta pues a poner en marcha este plan de reforma de la Policía Nacional, en estrecha colaboración con la MINUSTAH y la comunidad internacional, pero recuerda que su éxito dependerá del apoyo continuo de esta última.

Le agradecería que tuviera a bien señalar el contenido de la presente carta y su anexo a la atención del Consejo de Seguridad.

(Firmado) Jean Rénaud **Clérisme**

Apéndice

Policía Nacional de Haití

Plan de reforma

I. Consideraciones generales

La seguridad pública es uno de los sectores críticos que exigen una atención inmediata y esfuerzos enérgicos. Ella condiciona el proceso de institucionalización política y democrática y la puesta en marcha de programas de reactivación económica. En este aspecto, la situación actual es alarmante: más de 7.000 policías mal equipados y poco entrenados son los principales encargados de velar por la seguridad pública. No existe una infraestructura o instalaciones policiales importantes, o bien se encuentran en estado ruinoso o han sido destruidas. Es necesario rehabilitar, construir o reconstruir la mayor parte de las comisarías (alrededor de 200). En todo el país hay solamente 400 vehículos en condiciones de funcionamiento a nivel de la Policía Nacional de Haití (PNH).

Esta dramática situación se agrava aún más debido a los problemas que empañan la relación entre la PNH y la población. La única institución de seguridad del país se percibe mayormente como una entidad corrupta y violadora de los derechos humanos.

El problema de las pandillas armadas acentúa la inseguridad y la inestabilidad política y social. La desarticulación de los vínculos entre la policía y la administración de justicia entorpece la búsqueda de una solución eficaz a este espinoso problema que parece incluso poner en peligro la cohesión del tejido social.

La seguridad se abordará dentro del marco de las reformas y del fortalecimiento del conjunto de las instituciones que participan en el diseño y la ejecución de la política de seguridad pública. Se aprovecharán muchos trabajos y recomendaciones ya aplicados en este sentido por la comunidad internacional.

En lo que respecta a la institución policial, la prioridad de la política del Gobierno es emprender su reconstrucción mediante la aprobación de un Plan de Reforma de la Policía Nacional de Haití compuesto de medidas de corto, mediano y largo plazo.

A este respecto se pone el énfasis en la capacitación, la calidad del mando superior, el reclutamiento del personal, la dotación real, la gestión de los recursos y la disciplina que debe prevalecer en un cuerpo armado, la información tanto judicial como institucional, y el desarrollo de la policía de proximidad y comunitaria. Todo esto entrañará una reorganización sobre la base de nuevas pautas de funcionamiento de la PNH, poniendo el acento particularmente en la Inspección General de la Policía Nacional de Haití y la Dirección Central de la Policía Judicial. De ello se desprende que el personal actual será sometido a una evaluación y se descartarán los elementos que no respondan a las normas y criterios en vigor en un sistema policial democrático.

También debe ponerse el acento en los medios materiales y financieros de semejante operación, sin los cuales el plan de reforma y crecimiento no pasará de ser un mero deseo. Dicho plan requiere desembolsos importantes para alcanzar los objetivos trazados. Será necesario poner en condiciones de funcionamiento las

comisaría y demás edificios de las fuerzas policiales (construcción y rehabilitación), proporcionar a los agentes de policía el equipo apropiado, etc. Por lo tanto, es preciso movilizar de inmediato los medios necesarios para que estén disponibles.

Al mismo tiempo, el Gobierno se ha abocado a reforzar y optimizar la coordinación entre la PNH y la MINUSTAH con miras a desempeñar las funciones de prevención y mantenimiento del orden público lo más eficazmente posible, hasta que la PNH esté en condiciones de cumplirlas por sí sola. La capacidad de mantener la paz en las calles y garantizar la seguridad de todos es el resultado de una buena organización y de la cooperación entre las fuerzas de seguridad presentes en el terreno. El Gobierno no cejará en sus esfuerzos por lograr esa eficacia y trabajará sin descanso con miras a ese objetivo, con el firme propósito de encontrar las soluciones más urgentes a la violencia relacionada con las pandillas armadas y a los demás problemas conexos.

Es igualmente prioritario abocarse decididamente a desarmar a todos los grupos e individuos que poseen ilegalmente armas de fuego y que ponen en peligro la seguridad de la población. *En este sentido, es necesario evaluar el programa de desarme, desmovilización y reinserción para adaptarlo a la realidad haitiana.*

El conjunto de medidas previstas (aprobación del Plan de Reforma de la PNH, planes detallados para su aplicación, coordinación eficaz con miras a un plan de mantenimiento del orden público, definición de una estrategia de desarme ...) se inscribe dentro del marco de un proceso. La creación de una institución policial apolítica e imparcial, que funcione dentro del estricto marco de las normas democráticas y el respeto de los derechos humanos y que goce del respeto y la confianza de la población, exige una reforma profunda y el crecimiento armonioso de la PNH. A fin de encontrar las soluciones más eficaces y aprovechar todos los recursos disponibles, se dará prioridad y curso a un proceso participativo, en particular con la MINUSTAH y los diversos asociados bilaterales.

En este contexto se requerirá la colaboración de la MINUSTAH. Por lo tanto, es de esperar que la Misión pueda tener un mandato y los medios adecuados en el marco de la política del Gobierno y de la Reforma de la PNH. También sería conveniente promover una participación más sostenida a nivel de las fuerzas de que dispone la MINUSTAH.

II. Sinopsis

La firme voluntad de las autoridades electas de Haití de combatir la inseguridad mediante la creación de una policía profesional y una administración de justicia funcional y equitativa reafirma la resolución 1608 del Consejo de Seguridad. Éste había pedido al Secretario General que le comunicara el plan de reforma de la PNH formulado por la MINUSTAH en acuerdo con las autoridades de Haití. Ese plan debía incluir, en particular, la dotación prevista, las normas, el calendario de ejecución y los recursos necesarios.

El plan adjunto ha sido preparado sobre la base de las conclusiones recogidas en el marco de cooperación provisional para el período 2004-2006, de julio de 2004, e incluye también los elementos requeridos por el Consejo de Seguridad. Las conclusiones principales son las siguientes:

Dotación prevista: Las funciones esenciales de la policía en Haití pueden ser desempeñadas por un cuerpo de 14.000 agentes bien entrenados y bien equipados; este objetivo podría lograrse en el curso de los próximos cinco años, sin descuidar la calidad, sobre la base de una tasa de contratación anual de 1.500 policías (un total de 9.000 en 2008 y de 14.000 en 2011). Al mismo tiempo, el plan refleja el consenso general según el cual se necesitarán entre 18.000 y 20.000 policías y otros agentes de seguridad para satisfacer todas las necesidades de Haití en materia de seguridad. A este respecto, el plan prevé una estrategia complementaria para el desarrollo de competencias específicas como el servicio de guardacostas, el control y la vigilancia de las fronteras, el servicio de bomberos y el sistema penitenciario.

Revisión de la dotación actual de la PNH: El objetivo de 14.000 oficiales de policía para la PNH se logrará mediante el reclutamiento de nuevos miembros, examinando al mismo tiempo la conformidad del personal policial actual. Se asignará prioridad a la revisión del personal activo, con miras a su aprobación final, prestando especial atención a los antecedentes disciplinarios y judiciales así como al nivel de capacitación de cada policía. Mientras que la comprobación de los antecedentes disciplinarios y la aprobación del personal idóneo apuntarán a eliminar a los funcionarios que no se ajusten a las normas del servicio de policía, las carencias en materia de formación se subsanarán mediante una capacitación complementaria. El proceso completo de aprobación final debería culminar al cabo de un período de dos años.

Presupuesto: Según la estimación de los gastos relativos al personal, el presupuesto asignado permite financiar el aumento de la dotación de la PNH. En cambio, el presupuesto asignado a las inversiones de capital es muy insuficiente, lo que indica que el crecimiento de la PNH dependerá en gran medida de la aportación de fondos provenientes del exterior. A este respecto, las instituciones de Bretton Woods, los organismos de las Naciones Unidas y los demás asociados que participan en el marco de cooperación provisional han indicado que están dispuestos a apoyar la reforma de la PNH.

Introducción

1. La necesidad de restablecer el orden público en Haití sigue siendo una preocupación del pueblo y las autoridades de Haití. Para lograrlo, es urgente establecer una administración de justicia accesible y equitativa y una policía profesional. En vista de ello, el Consejo de Seguridad, en su resolución 1608, del 22 de junio de 2005, había pedido al Secretario General que le comunicara el plan de reforma de la PNH formulado por la MINUSTAH y las autoridades de Haití, en que se hacía referencia a la dotación prevista, las normas, el calendario de ejecución y los recursos. En esa resolución se pedía además que la MINUSTAH y las autoridades de Haití tomaran todas las medidas necesarias para lograr una coordinación óptima entre la MINUSTAH y la PNH. En su resolución 1658, del 14 de febrero de 2006, el Consejo de Seguridad exhortó a la MINUSTAH y a la PNH a que estrecharan su coordinación y cooperaran con otras partes internacionales para hacer efectiva la reforma de la PNH y concluir lo antes posible el plan de reforma general mencionado en su resolución 1608.

2. La Policía Nacional de Haití deberá ser una fuerza de policía duradera, eficaz y respetuosa de los valores democráticos. Sobre la base de un policía por cada 500 habitantes, Haití debería dotarse de un personal policial estimado en alrededor de 20.000 efectivos. Sin embargo, la estructura que se sugiere es un término medio entre el número ideal de efectivos y los recursos nacionales. El modelo que se desea para la PNH es el de una policía profesional, con oficiales seleccionados sobre la base de criterios definidos y, por ende, bien entrenados; un servicio de policía bien estructurado, con los recursos adecuados para cumplir su misión, que actúe sin injerencias externas y respetando las leyes, los reglamentos y los derechos humanos. Para ello será necesario que las competencias institucionales asuman la totalidad de las funciones y responsabilidades, tal como están previstas en la Constitución de Haití y en la Ley sobre la Policía Nacional. Si la falta de recursos llegara a imponer la necesidad de reducir la dotación, convendría reducir el personal en forma proporcional a las previsiones en todas las funciones principales. Simultáneamente convendría intensificar la capacitación para compensar la disminución del número de oficiales con un aumento de la calidad de los efectivos.

3. Ya se había realizado un importante trabajo preliminar en el que se habían sentado las bases del plan de reforma con los requisitos exigidos. Entre otras prioridades, en el marco de cooperación provisional se propuso que la estrategia de transición para la PNH apuntara a los objetivos siguientes:

- Reforzar la organización y la capacidad administrativa de la PNH;
- Fortalecer la capacidad operacional de la PNH mediante el aumento de su dotación;
- Profesionalizar a la PNH, proporcionando recursos humanos y materiales a la Inspección General de la PNH.

4. En febrero de 2005, el Plan de desarrollo estratégico de la PNH para el período 2004-2008 había presentado una exposición detallada del proceso operacional y administrativo de la PNH y opciones para las etapas sucesivas de su ejecución.

El plan de reforma de la PNH

5. El plan de reforma de la PNH se elaboró sobre la base de trabajos anteriores, con el fin de ofrecer un plan de gestión estratégica completo para reformar y desarrollar la PNH, respondiendo al mismo tiempo a las exigencias del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, a saber:

- la dotación prevista para la PNH;
- las normas de calidad a que deberán ajustarse los agentes de la PNH;
- un calendario de ejecución;
- los recursos necesarios para la ejecución del plan.

6. El plan de reforma ha sido diseñado para garantizar un servicio de policía eficaz, idóneo y responsable, basado en:

- normas policiales democráticas inspiradas en valores democráticos;
- el respeto de los derechos humanos y de las normas del Estado de derecho;
- el ejercicio de sus funciones de manera imparcial, ajena a intereses partidarios;
- el rechazo y la eliminación de la corrupción;
- el respeto y la confianza de la población;
- el mantenimiento y el fomento del respeto del Estado de derecho, de la seguridad pública, del orden público y de la seguridad y la estabilidad de Haití.

Consideraciones sobre el desarrollo de la PNH

7. *Consideraciones de índole jurídica.* La Constitución de Haití (1987) establece la Policía Nacional de Haití en el inciso b) de su artículo 263. En los artículos 269 a 274 se determinan sus estructuras y sus órganos, que comprenden una Academia y una Escuela de Policía y servicios especializados, entre ellos la Administración Penitenciaria, el Servicio de Bomberos, el Servicio de Tránsito, la Policía Caminera, el Servicio de investigaciones penales, el Servicio de lucha contra los estupefacientes y el contrabando (artículo 272). La Constitución también prevé la creación de una Academia y una Escuela de Policía (artículo 271).

8. Este plan, elaborado en respuesta a la resolución 1608 del Consejo de Seguridad, pone el acento en la reforma y el crecimiento de la policía en el marco de los principios definidos en la Constitución. Es importante observar que la Constitución prevé una segunda fuerza armada a la que asigna funciones de seguridad en relación con la policía. Es una fuerza encargada de vigilar las fronteras —terrestres, marítimas y aéreas— y de prestar apoyo operacional a la policía y asistencia al país en caso de acontecimientos de gran envergadura o desastres naturales. Al momento de la redacción del presente documento no se había llegado aún a un consenso nacional sobre la creación de esta nueva fuerza pública separada de la PNH.

9. Las misiones y atribuciones de la PNH tal como se definen en la Ley de creación, organización y funcionamiento de la policía son las siguientes:

- velar por la protección y el respeto de la libertad, la vida y los bienes de las personas;
- garantizar la seguridad de las instituciones del Estado;
- mantener el orden, la paz, la seguridad, la tranquilidad y la salubridad pública;
- prevenir las infracciones y buscar activamente a sus autores para hacerlos comparecer ante los órganos jurisdiccionales competentes dentro del plazo fijado por la ley;
- controlar la tenencia y el porte de armas dentro del territorio nacional;
- realizar arrestos en todos los casos previstos en la ley;
- prevenir, constatar y combatir las infracciones de la legislación social;
- controlar todas las actividades de los servicios de seguridad privados;
- controlar todas las vías de comunicación terrestres, marítimas, portuarias y aéreas;
- cumplir las disposiciones relativas a la protección y conservación del medio ambiente;
- proporcionar a los funcionarios del Poder Judicial los medios necesarios para lograr sus objetivos;
- prestar al defensor del pueblo, encargado de la protección de los derechos humanos, el apoyo necesario para el desempeño de sus funciones;
- suministrar los datos para la elaboración de estadísticas criminológicas nacionales;
- participar en programas de carácter social, cívico, cultural o educativo llevados a cabo por el Gobierno de la República;
- realizar toda otra acción o actividad prevista en la ley.

10. *Consideraciones financieras:* La capacidad del presupuesto nacional para subvenir a las necesidades de la institución policial será el factor determinante de la dotación de la PNH. El monto real asignado a la PNH es potencialmente inferior al que se prevé en el presupuesto y depende en gran medida de los ingresos del Estado, de las prioridades fiscales anuales y de la capacidad de la PNH para gastar los fondos. La asignación presupuestaria anual para inversiones de capital es muy limitada. Para el año en curso, el presupuesto asignado a la inversión es de 655.000 dólares de los EE.UU. La situación actual en materia de recursos presupuestarios disponibles indica que la reforma de la PNH requerirá una fuente importante de financiación externa no presupuestaria o presupuestos complementarios durante ese período.

11. El presupuesto estimado a partir de una dotación global de 8.000 efectivos para el ejercicio 2006-2007 es de aproximadamente 60 millones de dólares para sueldos y de 113 millones de dólares para el ejercicio 2010-2011 (con una dotación de 14.000 efectivos).

12. El costo total de la aplicación de la reforma de la PNH, incluidos los sectores de la capacitación, el transporte, la infraestructura, el equipo policial no letal, las armas y municiones y las comunicaciones, asciende a alrededor de 700 millones de dólares.

13. Existe un consenso general en cuanto a la importancia de poner el énfasis, como cuestión de prioridad, en el fortalecimiento de la capacidad de gestión de los recursos humanos, materiales y físicos. Los representantes del Ministerio de Finanzas también han detectado la necesidad urgente de mejorar la capacidad de la PNH en el plano presupuestario y financiero, así como en lo relativo a la adquisición de materiales.

Situación actual

14. La situación actual es alarmante: más de 7.000 policías mal equipados y poco entrenados son los principales encargados de velar por la seguridad pública. No existe una infraestructura o instalaciones de policía importantes, o bien se encuentran en estado ruinoso o han sido destruidas. Es necesario rehabilitar, construir o reconstruir la mayor parte de las comisarías (alrededor de 200). En todo el país hay solamente 400 vehículos en condiciones de funcionamiento a nivel de la PNH.

15. El Plan estratégico de la PNH para 2004-2008, presentado y aprobado en marzo de 2005, daba cuenta de la siguiente situación:

Una estimación preliminar indica que la PNH tenía en 2003 alrededor de 6.300 policías en todos los niveles jerárquicos, mientras que a fines de 2004 había en realidad aproximadamente 4.000 policías activos. La mayor parte de la infraestructura fue destrozada por vándalos o destruida durante la crisis de 2004. Según una estimación, en junio de 2004 había 125 comisarías que era necesario rehabilitar y otras 75 que debían construirse o reconstruirse. El 90% de las telecomunicaciones (radio) fueron destruidas y saqueadas y la red funciona únicamente en la región metropolitana. El número de vehículos automotores se redujo al mínimo: 300 vehículos distribuidos entre las direcciones departamentales en noviembre de 2003, de los cuales solamente la mitad están siempre disponibles. En la región metropolitana sólo funcionan 91. Hay poco o ningún material de oficina.

16. Esta situación pone de relieve los problemas que existen en términos de recursos materiales y de capital, y la necesidad de resolverlos en línea ascendente y como parte integral de un plan de reforma de la PNH. En lo que respecta a las instalaciones, además de la reconstrucción y rehabilitación de las comisarías, el cuartel general actual de Puerto Príncipe no ofrece ninguna instalación para las cinco divisiones principales de la PNH. Es necesario encarar esta situación en forma prioritaria.

17. La confianza de la población en la PNH se ha visto socavada por acusaciones de politización, brutalidad policial y actividades delictivas. En este aspecto también será fundamental impartir una capacitación amplia en todos los niveles e iniciar un proceso de depuración del personal actual para fortalecer la capacidad, el profesionalismo y el respeto de los derechos humanos en el seno de la PNH a fin de recuperar esa confianza. En general no existen planes de capacitación y perfeccionamiento adaptados al ejercicio de las funciones policiales para los recursos humanos de la PNH. Durante los primeros años siguientes a la creación de la PNH, la capacitación que recibían los policías no se ajustaba a normas definidas y esa situación nunca fue corregida. En general se observa una falta de disciplina y de respeto por el orden jerárquico y, a veces, en determinados niveles, una renuencia a aceptar las responsabilidades de gestión y de mando. La PNH no ha generado aún el sentimiento de autoestima indispensable para consolidar una fuerza policial

democrática. Además de este problema, existe una necesidad urgente de mejorar las condiciones de servicio de los policías y sus prestaciones.

18. El Alto Mando de la PNH recordó que las dificultades institucionales actuales son en parte consecuencia del sistema instaurado por la comunidad internacional en el pasado. En efecto, la comunidad internacional había asumido la dirección de la gestión del sistema, sobre todo en lo relativo al reclutamiento, la selección de candidatos, la implantación de programas y manuales de capacitación, así como la asignación y el traslado del personal.

19. La estructura prevista en la Ley de creación de la PNH, basada en las necesidades mínimas en materia policial y en las normas internacionales en vigor, parecía en general apropiada. Sin embargo, una vez que se aumente la dotación, será necesario evaluar nuevamente la estructura de hecho, el grado de capacitación del personal y el número de dependencias especializadas y deberán crearse o fortalecerse algunas direcciones y divisiones.

20. Las siguientes direcciones forman parte de la Dirección Central de la Policía Administrativa:

- Dirección de Protección Cercana de Altas Personalidades;
- Dirección de Policía Marítima, Aérea, de Fronteras, de Migración y de Bosques, de Puertos y Aeropuertos, la Policía de Frontera, Inmigración y Medio Ambiente;
- Dirección de Protección Civil, de Incendios y Desastres naturales o provocados;
- Dirección de Servicios Territoriales.

21. La Dirección Central de Administración y Servicios Generales de la PNH tiene una capacidad limitada que no le permite administrar de manera óptima sus estructuras administrativas y de gestión en general. Los procedimientos administrativos gubernamentales están claramente definidos, pero los mecanismos internos de que dispone la PNH para la aplicación de esos procesos y procedimientos deben ser objeto de una profunda revisión. Además, la Dirección Central debe, como primera medida, establecer su Dirección de reglamentación jurídica.

22. La capacidad de la PNH para poner en práctica los cambios necesarios dependerá del compromiso real de las máximas autoridades del Estado y del Alto Mando de la PNH. Sin embargo, su posibilidad de abocarse a la tarea del cambio se verá restringida por el tiempo que dedica a sus actividades actuales.

Estrategia de la reforma

23. Sobre la base de las conversaciones mantenidas con los interlocutores haitianos, los medios que se emplearán para alcanzar los objetivos fijados son los siguientes:

- Ampliar la capacidad de la oficina de la Inspección General de la PNH, proporcionándole recursos técnicos y materiales;
- Determinar los requisitos que deberá reunir el personal de la PNH y evaluar a todos los efectivos en función de esos requisitos. Si el personal no se ajusta a los criterios requeridos, se le aplicarán las medidas disciplinarias apropiadas y/o se le dará capacitación;

- Poner en marcha un mecanismo de planificación para la PNH, con los conocimientos técnicos especializados y el apoyo de la MINUSTAH y otros asociados internacionales;
- Elaborar planes de capacitación y fortalecer la capacidad de la PNH con el fin de acelerar la capacitación básica del mayor número posible de cadetes (incluida la capacitación sobre el terreno) y satisfacer las necesidades de personal previstas (a confirmar);
- Desarrollar la capacidad de gestión y administración de la PNH para llevar a cabo su plan de crecimiento, una vez definido;
- Poner en marcha un programa de apoyo institucional de la PNH a fin de alcanzar los objetivos fijados en términos de competencias, capacidad y normas.

24. La política de gestión de la PNH no cuenta aún con los medios necesarios para emprender las diferentes etapas de esta reforma. El Gobierno de Haití necesita la asistencia técnica y material de la MINUSTAH, de las instituciones de Bretton Woods, de las instituciones multilaterales regionales y de la cooperación bilateral.

Asistencia de la comunidad internacional

25. La ayuda internacional debe respetar la primacía del Estado haitiano en la dirección de sus reformas. En efecto, este proceso deberá contar con el apoyo de los dirigentes y el pueblo de Haití. Teniendo en cuenta este factor, la asistencia internacional facilitará la planificación y prestará apoyo institucional a nivel de las direcciones centrales y departamentales. La dotación de personal necesaria para cada una de esas direcciones se determinará en consulta con las autoridades gubernamentales y policiales, teniendo presentes las necesidades en materia de funciones especializadas. Según el criterio que adopten dichas autoridades, la asistencia técnica se prestará en forma de asociación o mediante un equipo de expertos vinculados a las distintas autoridades policiales. Un asesor técnico en planificación y desarrollo ayudará al Director General de la PNH a administrar los programas en el marco de la reforma, y a coordinar la asistencia internacional.

Necesidades de la PNH

26. La propuesta relativa a la dotación prevista de la PNH sigue siendo una prerrogativa del Gobierno, pero podría modificarse en función de las restricciones presupuestarias y otros factores relacionados con la ayuda internacional. Sin embargo, el aumento de la capacidad y la calidad de la PNH sigue siendo una prioridad nacional. La PNH debería llegar a tener una dotación de 9.000 policías en los próximos dos años, y ese crecimiento debería continuar en la misma proporción durante otros tres años, hasta alcanzar un máximo de 14.000 efectivos (sin contar el personal administrativo). Esto permitirá al Gobierno revisar y ajustar sus objetivos en función de los recursos disponibles. La proyección del aumento del personal policial de la PNH es la siguiente:

<i>División/Departamento</i>	<i>Dotación proyectada para 2008</i>
Dirección General de la PNH	225
Inspección General de la PNH	110
Dirección Central de Administración y Servicios Generales	525
Dirección Central de la Policía Administrativa	2 400
Dirección Central de la Policía Judicial	350
Departamento de Artibonite	300
Departamento Central	260
Departamento de Grande-Anse	205
Departamento del Norte	510
Departamento del Noreste	170
Departamento de Nippes	125
Departamento del Noroeste	240
Departamento del Oeste	3 000
Departamento del Sur	320
Departamento del Sureste	260
Total	9 000

27. A nivel del Gobierno se deliberó sobre la posibilidad de fijar como meta una dotación de 20.000 policías para lograr una seguridad óptima. Sin embargo, este número depende de los parámetros ya citados. El objetivo en materia de contratación de personal es aumentar el número actual de efectivos de 7.600 a 9.000 para el año 2008, y a 14.000 de aquí a 2011 (después de la depuración).

Normas de calidad

28. La creación de un servicio de policía democrático en Haití depende en gran medida de que se establezcan y mantengan normas elevadas de calidad. Por principio, las normas de la PNH deben ser compatibles con las normas internacionales de la profesión que se aplican actualmente en los sistemas democráticos, teniendo en cuenta las realidades socioculturales de Haití.

29. Desde mediados de los años noventa, la PNH padeció de una falta de respeto por las normas de capacitación y profesionalismo. Por eso es importante establecer, lo antes posible, nuevas normas en materia de reclutamiento, capacitación y perspectivas de carrera, y crear los mecanismos necesarios para cumplirlas. A este respecto la PNH decidió dar rápidamente una respuesta concreta, mediante coloquios, conferencias, seminarios, etc., a esta pregunta fundamental: ¿Qué policía y qué tipo de funcionarios policiales debe tener Haití? La respuesta se encontrará con la participación de distintos sectores de la comunidad haitiana y el apoyo de la MINUSTAH y otras instituciones y asociados internacionales.

30. *Criterios de admisión.* Los criterios en vigor actualmente, que han sido examinados por la PNH, son aceptables por el momento (hasta que se celebre el seminario), con excepción de la necesidad de incluir pruebas psicológicas. En tal sentido, convendría introducir una serie de pruebas en el próximo ciclo de

reclutamiento de cadetes. Será necesario recurrir a expertos para garantizar que las pruebas se lleven a cabo de manera profesional.

31. La verificación de los antecedentes de los aspirantes a integrar la PNH es un aspecto que es preciso mejorar. La creación de una base de datos para prestar un servicio de información sobre antecedentes penales no es solamente fundamental para garantizar un buen funcionamiento de los servicios de policía, sino que será también un instrumento muy útil para verificar los antecedentes de los aspirantes. Parece indispensable recurrir a técnicos especializados internacionales para diseñar todos los aspectos de un sistema de ese tipo. El plan prevé el aumento de la capacidad de organización para verificar los antecedentes. Una de las formas posibles de lograrlo consistiría en formar una dependencia complementaria en la Inspección General para que asuma esas funciones.

32. Los interlocutores de la PNH han abogado por la introducción de un sistema de gestión de los recursos humanos con tres niveles jerárquicos: agente, inspector y comisario. El nivel de estudios requerido será el criterio esencial de diferenciación entre esas categorías de personal.

33. *Criterios de capacitación.* La PNH ha avanzado en la preparación de programas de capacitación que incorporan las normas profesionales. Sin embargo, la PNH debe proseguir sus esfuerzos en este sentido y resolver de manera eficaz la cuestión de las normas de calidad en la capacitación. Para lograrlo, se creará un comité conjunto entre la PNH y la MINUSTAH con el cometido de revisar y aprobar todos los programas y materiales de capacitación. Se contratarán y capacitarán instructores con ese fin.

34. *Criterios de ascenso.* En los últimos 10 años se han aplicado numerosos criterios para determinar un modelo estructural de puestos y categorías en el seno de la PNH. Sin embargo, estos cambios no han tenido en cuenta un criterio común, sino que se han introducido más bien en función de la urgencia del momento. La PNH ha adoptado un modelo de gestión de los recursos humanos que reduce los efectos sobre el personal y prevé una adecuación rápida a las normas establecidas para los ascensos y los procedimientos de contratación. Este modelo se examinará y ajustará de acuerdo con los resultados que se obtengan en el seminario.

35. *Revisión del personal actual.* Conviene proceder a una revisión general del personal y de los puestos, a fin de otorgar la aprobación final al personal actualmente empleado en la PNH. Esta tarea deberá hacerse sobre la base de dos ejes:

- La verificación de los antecedentes;
- Las normas de capacitación.

36. La verificación de los antecedentes de cada oficial de la PNH se llevará a cabo de conformidad con el Reglamento de Disciplina General y otras medidas que pueda adoptar el Consejo Superior de la Policía. Este proceso se iniciará en primer lugar en la Inspección General de la PNH. A la luz de los resultados obtenidos, la Inspección General, así fortalecida, formará con un número de oficiales de policía de la MINUSTAH el equipo conjunto que dirigirá la totalidad del proyecto de depuración de la institución. Una vez que ese equipo haya proporcionado la lista de policías considerados aptos para recibir la aprobación, tras consultar al Consejo Superior, el Director General de la PNH les expedirá nuevos documentos de identificación.

37. Se pondrá en marcha un programa de capacitación destinado a los oficiales de la PNH que hayan mostrado resultados satisfactorios en la verificación de antecedentes, para llenar los vacíos producidos por los cambios en los programas de capacitación de los últimos 10 años. La Dirección General y la Inspección General de la PNH deben velar por que el personal actual y futuro continúe respetando y aplicando estas normas al más alto nivel.

Elementos que deben tenerse en cuenta en la ejecución

38. El calendario de ejecución dependerá de las consideraciones siguientes:

- La disponibilidad de candidatos competentes para incorporarse a la PNH;
- La necesidad de rever las competencias del personal actualmente empleado en función de criterios actuales de contratación y capacitación;
- En su caso, la necesidad de despedir a los oficiales que no hayan mostrado resultados satisfactorios en la verificación de antecedentes;
- Impartir capacitación complementaria a los oficiales que hayan recibido una capacitación de calidad insuficiente;
- La capacidad, en infraestructura e instructores, para ofrecer capacitación básica, avanzada y especializada;
- La capacidad de organización de la PNH para absorber estos cambios;
- El grado de apoyo logístico existente, incluidos la infraestructura y los medios de comunicación disponibles;
- La rapidez de asignación de los fondos a las inversiones de capital para responder a las necesidades, teniendo en cuenta los retrasos en las compras y en las entregas.

Fases de ejecución del calendario

Oficina de la Inspección General de la PNH

39. El fortalecimiento inmediato de la capacidad y las competencias de la Oficina de la Inspección General es el elemento clave para evaluar adecuadamente al personal actual y al personal que se incorporará a la PNH. A este respecto, deberá reforzarse inmediatamente la Oficina del Inspector General en jefe mediante la incorporación de algunos investigadores, personal de apoyo y los recursos materiales necesarios (equipo y vehículos) en función de sus atribuciones y el organigrama definido para su funcionamiento. Además, la Oficina de la Inspección General debería trasladarse a un nuevo local, a más tardar a mediados de 2007.

40. El proceso actual de aprobación del personal debe estar en marcha a más tardar a fines del tercer trimestre de 2006, para permitir una evaluación completa de los oficiales actualmente empleados antes de que finalice el segundo trimestre de 2007.

41. Durante la fase inicial se requerirá un apoyo internacional sólido para verificar los antecedentes del personal actualmente empleado y del nuevo personal contratado para la Oficina de la Inspección General. Por lo tanto, será preciso proporcionar las competencias necesarias en materia de investigación, verificación de antecedentes y auditoría.

Dirección Central de Administración y Servicios Generales (fase 1)

42. Es importante asegurar que el mejoramiento de los servicios administrativos y los servicios generales en el seno de la PNH se efectúe de manera de prestar un apoyo eficaz al proceso de desarrollo en su totalidad. La función básica de administración del personal se convierte en una prioridad inmediata en el marco del apoyo a las actividades del Inspector General en jefe. Para fines del tercer trimestre de 2006 deberá haberse establecido el sistema de administración del personal, incluido el personal aprobado, a efectos de garantizar el seguimiento de los expedientes del personal de la PNH. Durante el mismo período, los puestos disponibles deberán ser ocupados íntegramente por el personal aprobado, y todas las normas y reglamentos deberán estar actualizados y haber sido aprobados por el Consejo Superior de la Policía Nacional.

43. Para mediados de 2007 la oficina de administración del personal deberá estar funcionando y en condiciones de presentar al Director General propuestas de asignación, ascensos y contratación. Se deberán revisar las condiciones de trabajo y remuneración de los policías de la PNH para el período 2007-2008, a fin de introducir los cambios necesarios en el presupuesto fiscal del ejercicio 2007-2008. Las funciones adicionales de la Oficina, de apoyo al personal y recreación interna, deberán crearse en el mismo momento.

44. La nueva Dirección de Reglamentación Jurídica constituye asimismo una prioridad para prestar una asistencia eficaz a la Oficina del Inspector General en sus actuales tareas. Las Naciones Unidas y otros asociados internacionales deberán aportar el apoyo material y técnico necesario para que esta Dirección esté funcionando plenamente a fines de 2006.

45. La otra prioridad inmediata es la constitución de un servicio operacional de adquisiciones y contratos que permitirá a la PNH aplicar una política de suministro y de compra en el mercado público con plazos razonables. En seis meses, el personal de adquisiciones deberá ser capaz de cumplir todas las condiciones resultantes de la aplicación de la reforma. Los procedimientos y las prácticas deberán estar de acuerdo con las leyes que rigen en el ámbito de las finanzas y las adquisiciones, y para entonces podrán someterse a una auditoría. Será necesario actualizar los procedimientos y reglamentos internos de la PNH antes de publicarlos. Durante el ejercicio económico 2006-2007, el servicio de adquisiciones deberá celebrar contratos a largo plazo para cumplir todas las funciones pendientes en materia de suministros y servicios. Los aspectos relacionados con los suministros en materia de logística, el registro de los bienes adquiridos, incluidos los aspectos de control en la recepción y la inspección, deberán desarrollarse en forma conjunta con la capacidad del servicio de adquisiciones, para abarcar este aspecto del proceso de gestión.

46. Los sistemas presupuestario y financiero deben integrarse en los nuevos sistemas de administración del personal y del servicio de adquisiciones a fin de obtener sistemas de contabilidad y financiación eficaces y sanos. La primera fase deberá haber concluido a principios del ejercicio económico 2006-2007 y el sistema deberá haberse completado y estar funcionando a partir del comienzo del ejercicio económico 2007-2008. Esto deberá hacerse respetando las leyes financieras en vigor. El sistema de vinculación entre los expedientes del personal y el pago de los sueldos debe poder someterse a una auditoría. El enlace con el sistema de gestión de los bienes logísticos deberá estar funcionando a principios de 2008.

47. Para que una reforma o un plan de crecimiento tenga éxito, una de las prioridades es poner a disposición de la PNH edificios viables y apropiados (construyéndolos o rehabilitándolos).

La estimación de las necesidades de construcción o rehabilitación de edificios por ejercicio económico es la siguiente:

2006-2007 Edificio de la Dirección General

Edificio de la Inspección General

Instalaciones para la Academia de Policía

Construcción de 3 nuevas comisarías

Rehabilitación de 20 comisarías

2007-2008 Edificio del Centro de Información Operacional

Edificio de la Dirección Central de Administración y Servicios Generales

Construcción de una Escuela de Policía de 500 cadetes a nivel departamental

2009–2010 Construcción de 3 Secciones Departamentales de la Policía Judicial

Construcción de 5 comisarías

Rehabilitación de 30 comisarías

Servicios Territoriales

48. Para el año 2011, teniendo en cuenta las restricciones en materia de personal, será necesario que la policía actúe de acuerdo con los principios democráticos en todos los niveles: secciones comunales, barrios, comunas. Convendrá preparar un calendario detallado de ejecución para el comienzo del ejercicio económico 2006-2007 que determinará las etapas que deberán cumplirse para que las subcomisarías, las comisarías y las direcciones departamentales lleguen a estar en pleno funcionamiento. El éxito de este programa dependerá fundamentalmente de la capacidad de renovar y reconstruir los edificios necesarios, del grado de apoyo logístico que se reciba desde el comienzo hasta el final del proyecto, y del número de policías, mandos medios y funcionarios superiores que se habrán capacitado. Este proyecto se basará en el método de la “comisaría modelo”, pero con criterios definidos por la PNH para la asignación de personal y equipo a cada dependencia, para los procedimientos operacionales y de presentación de informes, y para los mecanismos de fortalecimiento de las relaciones entre la policía y la comunidad. Los procedimientos de presentación de informes sobre los incidentes se registrarán necesariamente en papel hasta que se cree una base de datos con la información suministrada de la policía y se pueda acceder a esos datos. Este programa deberá haber finalizado a nivel departamental al final del ejercicio económico 2010-2011.

49. El calendario de obras de renovación y reconstrucción prevé la construcción de nueve comisarías nuevas y la rehabilitación de 50 comisarías por ejercicio económico. La radio será el medio de comunicación inicial para cada una de esas dependencias. Para fines de 2007 deberá haberse instalado un sistema de comunicación por radio para la PNH, que cubrirá todo el país. Esta red se complementará con un sistema telefónico e informático entre los Departamentos, las Direcciones Centrales y la Dirección General de la PNH de aquí a fines de 2009.

Hasta el ejercicio económico 2008-2009, las necesidades en materia de cuidado y mantenimiento de vehículos y equipo dependerán principalmente de la inclusión de una cláusula de cuidado, mantenimiento y garantía en los contratos de compra del material y los vehículos que se adquirieran desde ahora hasta ese momento.

Dirección Central de la Policía Judicial

50. El fortalecimiento de la función de la policía judicial dentro de la PNH depende de otros sectores como la administración de justicia y los sistemas de gestión de los procedimientos penales. El tiempo necesario para la capacitación destinada a obtener la capacidad profesional y técnica es superior al tiempo requerido para adquirir los conocimientos generales del oficio. Por lo tanto, el plazo previsto para el logro de los objetivos relacionados con esta Dirección deberá ser largo. Será necesario conseguir locales nuevos para instalar la sede de la Dirección Central de la Policía Judicial en Puerto Príncipe de aquí a fines de 2008. Posteriormente habrá que prever la asignación de edificios para las Secciones Departamentales de la Policía Judicial, para el año 2011.

51. El fortalecimiento del apoyo institucional a la Oficina de Asuntos Penales y de Lucha contra el Narcotráfico dentro de la Dirección de la Policía Judicial tiene por objeto aprovechar los proyectos de asistencia técnica ya iniciados por las Naciones Unidas y otros asociados internacionales. Para poner nuevamente en funcionamiento a la Oficina de la Policía Científica y Técnica será necesario contar con un apoyo especial en materia de equipos especializados y capacitación para los técnicos y la administración de personal. Se prestará una atención particular a las competencias relacionadas con las armas de fuego, la toxicología y las impresiones digitales. El objetivo es que todas estas funciones se estén cumpliendo para fines de 2009, simultáneamente con la fecha prevista de funcionamiento de los enlaces informáticos con el nivel departamental que proporcionará las comunicaciones requeridas por el sistema dedicado a las impresiones digitales. La información penal deberá pasar de un sistema manual a un sistema computarizado para fines de 2009, y para fines de 2011 deberá permitir que todos los usuarios hagan búsquedas en la base de datos a través de la red de la PNH.

Dirección Central de la Policía Administrativa

52. La Dirección de la Policía Administrativa se compondrá de cuatro direcciones nuevas:

- Dirección de Seguridad de Altas Personalidades;
- Dirección de Policía Marítima, Aérea, de Fronteras, de Puertos y Aeropuertos, de Migración y de Bosques;
- Dirección de Protección Civil, de Incendios y otros Desastres naturales o provocados, y
- Dirección de Servicios Territoriales.

53. Habida cuenta del tiempo necesario para el desarrollo institucional destinado a crear organizaciones y las necesidades de recursos, se prevé que la Dirección de Seguridad de Altas Personalidades podrá establecerse entre 2006 y 2007 para comenzar a funcionar por etapas. Es fundamental para la integridad de la organización y la eficacia de las operaciones que todos los elementos relacionados

con la protección cercana se agrupen dentro de una misma dirección y que las tácticas y procedimientos operacionales sean uniformes. El establecimiento de esta dirección deberá haber quedado concluido a principios de 2008. Sin embargo, esta dirección necesitará locales adaptados a sus características.

54. Tal como se establece en la Ley sobre la Policía, la responsabilidad actual de la PNH en lo relativo a las fronteras consiste en controlar todas las vías de tránsito (terrestre, marítimo, portuario y aéreo). Ciertos elementos de esas fuerzas de control ya están funcionando, pero habría que reforzarlos en lo relativo al apoyo institucional y de desarrollo organizacional para que la institución sea capaz de administrar los aspectos relacionados con las fronteras. Hay otras cuestiones que deben someterse a una decisión del Gobierno en lo que respecta a los mecanismos integrados de gestión de las fronteras. En esta categoría se incluyen el Servicio de Aduana, la Cuarentena, los Bosques, la seguridad y el control de las fronteras. Estos acontecimientos a nivel de la PNH tendrán lugar entre 2006 y 2008 en los puntos de entrada de las fronteras y en las funciones de control de la inmigración. Esto traerá aparejada asimismo una revisión de las funciones y la organización de la PNH respecto de la totalidad de esta función, una vez aclaradas las cuestiones de organización y las responsabilidades respectivas.

55. El papel de la PNH en materia de protección civil y gestión de los desastres naturales consiste en coordinar el apoyo prestado por la policía a la Oficina de Protección Civil en la preparación de planes de emergencia, en la protección del público frente a los riesgos de tempestades y ciclones y en la preservación del orden público en los casos de ayuda de emergencia. Esta dirección podrá ver la luz en 2006 ó 2007 si los asociados internacionales prestan una ayuda técnica similar a la otorgada para el establecimiento de una Oficina de Protección Civil en Puerto Príncipe.

Dirección Central de Administración y Servicios Generales (Fase Dos)

56. La clase de apoyo administrativo y de servicios generales prestado deberá evolucionar a medida que avance la reforma de la PNH. En 2008, el servicio de mantenimiento de los equipos de la PNH deberá pasar de un sistema de garantía a un sistema en que el equipo suministrado a la PNH sea organizado y administrado ya sea mediante contratos de servicios o mediante la creación de un servicio interno. El edificio destinado al apoyo logístico deberá comenzar a construirse en 2007, para que pueda estar funcionando a mediados de 2008. En ese momento deberán tomarse las medidas necesarias para que el sistema de inventario funcione de manera tal que vincule la función de recepción e inspección con los gastos.

57. La segunda fase de instalación de la red de comunicaciones de la PNH deberá concluir a fines de 2009. El servicio informático proporcionará los elementos esenciales de los medios de comunicación entre los departamentos, las Direcciones Centrales y la Dirección General. Simultáneamente, las bases de datos utilizadas para la administración del personal y la logística deberán estar terminadas y ser accesibles en línea para permitir una mejor gestión de la circulación de la información policial.

Capacitación

58. La reforma y el perfeccionamiento de la PNH se basan claramente en la capacitación. A fin de alcanzar los objetivos de calidad y crecimiento de la PNH, será necesario proporcionar una capacitación básica a un mínimo de 1.400 cadetes por año, más un número suplementario en previsión de las renunciaciones. Para que este proceso

respete las normas profesionales, el programa de capacitación básica de los agentes de la PNH se extenderá a lo largo de un período de 10 meses, que comprenderá siete meses de cursos teóricos y tres meses de entrenamiento sobre el terreno. Se ha constatado que la capacidad actual en materia de capacitación no está ni adaptada al período de reforma y crecimiento de la PNH, ni al período que seguirá a la reforma.

59. La PNH ha determinado que, para responder a las necesidades de capacitación en términos de capacidad, será necesario alcanzar los objetivos siguientes:

- La construcción de una nueva Academia no lejos del lugar de ubicación actual de la Escuela de Policía, con una capacidad inicial para 100 alumnos;
- La construcción ulterior de una nueva escuela de policía en un departamento, con capacidad para 500 alumnos;
- La construcción de una escuela adicional con capacidad para 500 alumnos en Puerto Príncipe.

60. Una vez en funcionamiento, esta infraestructura permitirá impartir los programas de capacitación básica, avanzada y especializada, con el fin de lograr el objetivo de una tasa de crecimiento anual de 1.400 alumnos. En consecuencia, esto permitirá asimismo responder a las necesidades de reeducación profesional y capacitación continua.

61. La prioridad de la Academia de Policía es subsanar lo antes posible la falta de personal en los mandos medios, para poder dotar de funcionarios competentes y eficaces a las comisarías y demás Servicios de Policía

Necesidades de recursos humanos

62. La cantidad de instructores, expertos y asesores necesarios para respaldar la aplicación del programa de reforma y crecimiento de la PNH oscilará entre 150 y 200. Este número corresponde a la asistencia técnica en todos los ámbitos.

63. En el marco del crecimiento de la PNH, se prevé que el presupuesto del Estado cubra los gastos de sueldos y los gastos esenciales de funcionamiento de la PNH. En cambio, el presupuesto del Estado no puede satisfacer las necesidades de inversión (infraestructura, transporte, comunicaciones, armamento y capacitación), que deberán financiarse con contribuciones de donantes o con cargo a presupuestos complementarios. A continuación figura una estimación preliminar de los costos directos de las necesidades mínimas de inversión en el sector de la infraestructura durante los próximos cinco años:

<i>Ejercicio económico</i>	<i>Millones de dólares</i>
2006-2007	18,4
2007-2008	26,0
2008-2009	29,5
2009-2010	21,0
2010-2011	13,5

También es importante hacer proyecciones de las necesidades de inversión en otros sectores, como el transporte, la capacitación, las comunicaciones y el armamento.

Conclusión

64. A partir de la aprobación del Plan de Reforma de la PNH, se formularán planes detallados para poner en práctica todos los aspectos pertinentes. En ellos se indicarán las modalidades de ejecución, así como el papel y las responsabilidades de la comunidad internacional, en forma coordinada con los donantes multilaterales y bilaterales.
